



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia**Efectos Generales Previsibles en la Economía**

Angélica Ariza Romero

Universidad Católica de Colombia

Este Avance del Informe Final fue realizado por la estudiante con código 319883, con el fin de cumplir con los requisitos académicos pertenecientes al programa de Economía, habiendo sido Monitor el Docente Guillermo Vadillo Valderrama.

Correo institucional: aariza83@ucatolica.edu.co

Bogotá D.C mayo 2019

Tabla de contenido

Presentación, 4

Marco referencial, 5

 Marco teórico, 5

 Marco histórico, 7

Descripción de la entidad, 10

 Objeto social, 10

 Naturaleza Jurídica, 10

 Misión y visión, 11

Objeto de la práctica, 12

 Propósito y objetivos, 12

Síntesis de las funciones realizadas, 13

Metodología empleada, 14

Informe e Investigación empleada, 15

 Motivos que llevaron a seleccionar el tema de investigación, 15

 Descripción del problema, 15

 Objetivos, 16

 Área para mejorar, 16

 Implementación, 17

Conclusiones y sugerencias, 23

Lista de Siglas

CST: Código sustantivo del Trabajo

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares

GIVC: Grupo de Inspección, Vigilancia y Control

IPL: Índice de Productividad Laboral

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PREALC: Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe.

SPCPSL: Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Presentación

La práctica se realizó en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección Territorial Bogotá. Esta dio inicio el 18 de febrero de 2019 y tiene como fecha de finalización el día 18 de julio del mismo año, para un total de 5 meses. Se realizó a través de un Programa del Gobierno denominado Estado Joven, cuya finalidad es lograr que estudiantes de todas las modalidades de educación superior, puedan desarrollar sus prácticas laborales en entidades del Estado.

Las funciones que allí se desarrollaron van desde el apoyo en la elaboración de informes y preparación de presentaciones de acuerdo a las acciones desarrolladas dentro de la Dirección Territorial hasta la elaboración y actualización de las bases de datos, para la generación de indicadores, así mismo, colaborar con actividades relacionadas con el desarrollo de planes y actividades de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral – SPCPSL, con el fin de brindar experiencia en varios campos dentro del contexto laboral situado.

Marco referencial

Marco teórico

Los derechos laborales surgen como resultado de la contribución de múltiples factores sociales que provocaron que los gobiernos reconocieran las demandas de los trabajadores, iniciando así el intervencionismo del Estado en materia de regulación sobre las relaciones obrero-patronales (Sánchez, 2006). Sin embargo, así como los derechos laborales surgieron para evitar la explotación del trabajo humano ante una situación social grave a fines del siglo XIX y comienzos del XX, la desregulación de esa protección produjo un problema social de exclusión en las últimas décadas del siglo pasado y estas se remontan a la actualidad (Armando, 2013).

Se trata de una rama del derecho social que regula las relaciones entre capital y trabajo y cuyos principios y normas están en función de la protección de los trabajadores, con base en relaciones de subordinación y dependencia. Por consiguiente, este desempeña un rol importante en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población, la cual ofrece su fuerza de trabajo al servicio de agentes económicos para la producción de bienes y prestación de servicios con los cuales satisfacer las múltiples necesidades de la sociedad (Witker, 2008). En este sentido, el cumplimiento de los derechos laborales está orientado al bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, a través de políticas que determina el Estado para hacer frente a los problemas sociales.

Cabe aclarar de ante mano, que existen al menos dos tipos de derechos asociados a la relación de trabajo. En primer lugar, se encuentran los llamados derechos de carácter fundamental, tales como el derecho al trabajo; a no ser discriminado laboralmente por cuestiones de sexo, raza o condición religiosa o política; la libertad de escoger su profesión, arte u oficio; y otros. En segundo lugar, se encuentran los derechos catalogados como económicos o prestacionales, tales como el derecho al auxilio de cesantía, a gozar de vacaciones remuneradas, o a la dotación del vestuario a favor del trabajador (Vargas, 2012).

Con base en lo anterior, la mayor o nula protección de los derechos laborales va a depender de los sistemas económicos dominantes y sus transformaciones determinarán la naturaleza de los empleadores o empresas en cada país o en mercados integrados a cadenas productivas globales (Witker, 2008).

Como se explicó al inicio, se han producido en los últimos tiempos importantes cambios que impactaron en las relaciones laborales, como consecuencia de transformaciones sociales, políticas y económicas y de los avances tecnológicos, que han acabado en la creación de sistemas de organización del trabajo más complejos, los cuales afectan de manera tanto positiva como negativa a factores como la productividad e informalidad en la economía. En este sentido, surgen conceptos como la *flexibilidad del trabajo*, que para algunos es positiva, porque significa menos costo de producción; pero para otros, es desmejorar las condiciones de trabajo. Más allá de las posturas existentes es oportuno dar una definición de estas; así, Dahrendorf (1986), señala que es “la capacidad de los individuos en la vida económica, y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias”.

Marco histórico

Según Arjona (2002), el sistema económico guarda relación directa con el sistema jurídico, puesto que en hechos como el de ser este último el que establece el modelo económico vigente en una determinada sociedad, o que opere como un marco institucional que permite diferentes variables macroeconómicas como el empleo, inversión o inflación, así como aspectos relacionados con la distribución de los recursos y la Hacienda Pública, se puede observar el efecto directo que genera un sistema sobre el otro.

Por ende, los derechos laborales tienen un importante efecto en la estructura de la regulación del mercado laboral y proveen una institucionalidad determinada para una adecuada relación de trabajo.

Sin embargo, como se evidencia en el art.1 del Código sustantivo del Trabajo - CST, la legislación de Colombia establece altas restricciones para la negociación individual de los derechos laborales económico-prestacionales y en cambio privilegia la negociación colectiva de estos, argumentando que el trabajador es la parte débil de las relaciones de trabajo y que el estatuto jurídico laboral es quien introduce la justicia y/o equilibrio en esta relación desproporcionada. Esto no permite cumplir con las características necesarias para maximizar la eficiencia del intercambio y por consiguiente la eficiencia económica (Vargas, 2012).

Para dar solución a estas restricciones que afectan el sistema económico se debe establecer un sistema verdaderamente protector de la salud del trabajador que se ocupe de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Las nuevas tecnologías pueden ser incorporadas después de verificar que su utilización no producirá resultados negativos en la salud de los

trabajadores. Debe evaluarse el costo social a largo plazo del trabajo en jornadas extensas, agotadoras y realizadas en condiciones y medio ambiente inadecuados. Si partimos de que la salud es un bien irremplazable y un valor cuyo deterioro no puede ser compensado, el capital - trabajo humano acumulado - es el que se debe adaptar al hombre, que es la única causa eficiente del proceso productivo (Armando, 2013).

No obstante, en las últimas dos décadas algunos sectores sostuvieron que, para generar empleo, reducir el desempleo y el trabajo precario, así como obtener mayor productividad y crecimiento económico se debían “flexibilizar y/o desregular” las relaciones laborales y el reducir el “costo laboral”. Haciendo referencia que ese objetivo no se podía lograr manteniendo el grado de protección fijado en la legislación laboral, estableciendo una vinculación entre estos factores y el derecho laboral, relegando a un segundo plano la influencia del sistema económico (Armando, 2013).

Mientras que, si el objetivo es analizar en términos de eficiencia el otorgamiento de los derechos laborales y su efecto en el mercado, tomando como referencia la corriente de la *economía del comportamiento*, se pueden establecer ciertas características que tienen los trabajadores como agentes económicos y que posibilitan su evaluación (Sunstein, 2000). Dos de estas características son:

- Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores podrían negociar sus derechos laborales de acuerdo con sus necesidades presentes y evadiendo el riesgo futuro.

- Los trabajadores, por lo general, no tienen muchos conocimientos legales, especialmente en materia de derechos laborales. Es decir, que existe asimetría de información entre los trabajadores y empleadores.

Estas características sobre la racionalidad económica de los trabajadores permiten evidenciar las falencias del sistema y que éstas se derivan más allá de un tema institucional. La forma en como las relaciones de trabajo se dan dentro de una sociedad determina la eficiencia del mercado laboral, lo cual afecta la productividad y el sistema económico del país, por ende, no se trata de aumentar la cantidad de empleo con formas precarias de contratación, sino que se debe priorizar la calidad del empleo y dar vía al trabajo decente.

Descripción de la entidad

Objeto social

La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales (Función Pública, 2014).

Es decir, el Ministerio busca fomentar estrategias y políticas como la generación de empleos estables, aumento de la formalización laboral, capacitación de trabajadores, protección a los desempleados, adecuada movilidad laboral y cumplimiento de prestaciones sociales y pensionales.

Naturaleza Jurídica

El Ministerio del Trabajo es un organismo de la administración pública nacional, que pertenece al sector central del Estado, además hace parte de la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional. Fue creado con la Ley 96 de 1938 bajo el nombre de Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social. Luego de modificaciones y fusiones, con el Decreto 4108 de 2011 se modifican los objetivos y su estructura, además se le integra el Sector Administrativo del Trabajo, lo que dio paso a establecer lo que hoy se conoce como Ministerio del Trabajo.

Misión

El Ministerio del Trabajo establece dentro su misión, la formulación, adopción y orientación de la política pública en materia laboral, para que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, así como para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez (Ministerio del Trabajo, s.f.).

Visión

Al término del período correspondiente del Gobierno de turno, es decir, para el 2022, su visión es ser reconocida como la Entidad rectora de la Política Laboral que lidere e impulse el Trabajo Decente en el país.

Objeto de la práctica**Propósito de la Práctica**

Brindar la oportunidad al estudiante de actuar en el entorno laboral, a fin de complementar los conocimientos en la ciencia económica, así como adquirir experiencia en temas económicos y de política pública dentro del ámbito nacional. Así mismo, en cuanto a los contenidos del Programa, dar curso a la asignatura Trabajo de Grado II.

Objetivo de la Práctica

La experiencia laboral que genera esta Entidad del Estado, en la cual se coordinan temas de políticas públicas encaminadas al manejo del mercado laboral y salarial proporcionan herramientas prácticas que derivan de la fuente primaria y que dan un mayor entendimiento de las dinámicas utilizadas. Por lo anterior, es fundamental cumplir cabalidad con las funciones asignadas al estudiante, así como dar cumplimiento a un ejercicio de Investigación que culmine con la conformación de un Aporte Académico que signifique beneficio tanto para la Entidad, como para el Estudiante y la Facultad.

Síntesis de las funciones realizadas

- Apoyar la elaboración de Informes y preparación de presentaciones.
- Elaborar Bases de datos, para la generación de indicadores.
- Apoyar la actualización de bases de datos.
- Colaborar con actividades relacionadas con el desarrollo de planes de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral – SPCPSL.

Metodología empleada en la Investigación

La metodología que se empleará incluye, básicamente, el método inductivo, con el fin de poder establecer efectos y conclusiones generales, a partir de la aplicación de técnicas de investigación documental y consulta a eruditos; y se utilizarán diferentes medios para el manejo de la información y la forma de representación de resultados de la Investigación.

Así mismo, se procederá con el registro y posterior análisis de las bases de datos consolidadas, los indicadores y datos seleccionados de la Dirección Territorial de Bogotá, como también la revisión de los informes, actas y boletines emitidos por la Entidad, a fin de presentar una visión clara y confiable de la información obtenida.

La Investigación y sus Resultados

Motivos que llevaron a seleccionar el tema de investigación

Como ya se mencionó anteriormente uno de los objetivos del Ministerio del Trabajo es el seguimiento y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la política pública de Trabajo Decente, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Con base en ello – de acuerdo con el objeto social del Ministerio – se determinarán las principales formas de vulneración de los derechos laborales en nuestro medio, y los efectos generales previsibles.

Planteamiento del problema

Los derechos laborales tienen un importante efecto en la estructura de la regulación del mercado laboral y proveen una institucionalidad determinada para una adecuada relación de trabajo. Sin embargo, la vulneración de estos derechos y las restricciones que se evidencian en la legislación colombiana como lo afirma Vargas (2012) no permite cumplir con las características necesarias para maximizar la eficiencia de las relaciones laborales – capital y trabajo - y por consiguiente la eficiencia económica.

En el país las condiciones laborales también se han visto afectadas y han disminuido la calidad de vida y la seguridad laboral de los empleados, a causa de algunas reformas que no han sido del todo efectivas para mejorar la situación de los trabajadores, tal es el caso del cambio del horario de la jornada nocturna y el valor de las indemnizaciones por despido sin justa causa (Cifuentes & Guerrero, 2011). Esto sumado a debilidades en las libertades

sindicales, déficit en materia de protección social, procesos de tercerización y flexibilización del trabajo, los cuales generan efectos negativos en la sociedad. Por ende, resulta consecuente establecer cuáles de estas vulneraciones son las más frecuentes en el país y así relacionar esos efectos negativos previsibles en la sociedad.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General de la Investigación

Establecer las principales formas de vulneración de los derechos laborales del trabajador colombiano y relacionar sus efectos negativos generales previsibles.

Objetivos específicos de la Investigación

- Determinar los principales derechos laborales vulnerados.
- Relacionar los efectos negativos generales previsibles que se pueden presentar por la vulneración de los derechos laborales en nuestro medio.

Área específica de la Investigación

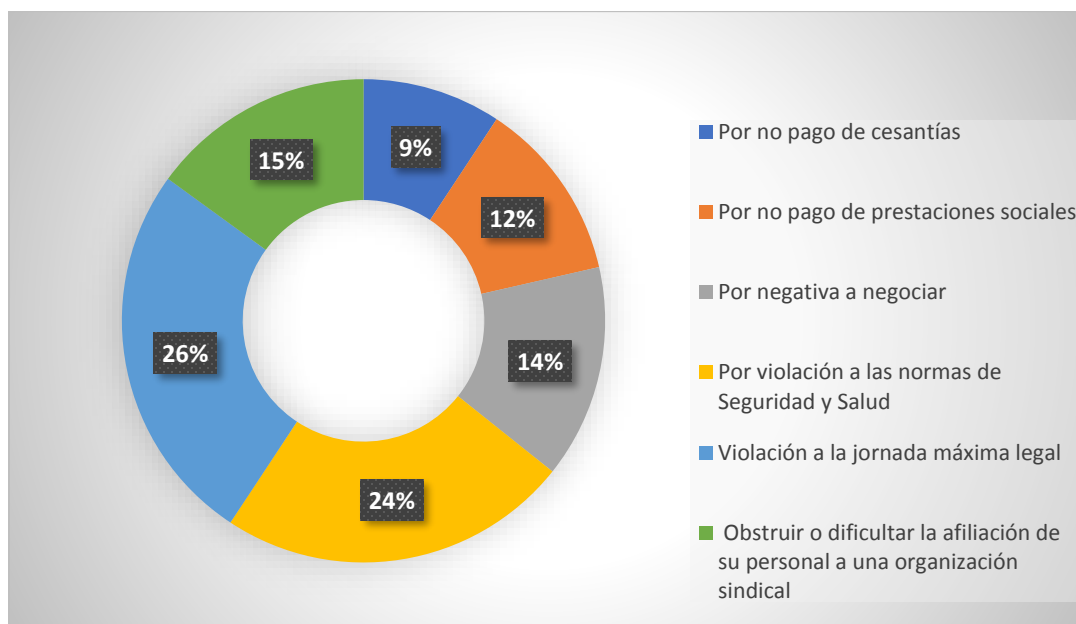
La presente Investigación pretende ofrecer información acerca de la problemática laboral colombiana, en cuanto se refiere a cuáles son las formas – por lo general – que se están haciendo presentes respecto a la vulneración de los derechos laborales y los aspectos generales previsibles de tal vulneración.

Implementación

El gráfico 1., muestra la distribución porcentual de los principales derechos laborales sancionados durante 2017 y 2018, en este se evidencia que las dos formas de vulneración con mayor son: la violación a la jornada máxima legal con un 26% y violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo con un 24%.

Gráfico 1.

Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia



Fuente: Ministerio del Trabajo-Dirección Territorial

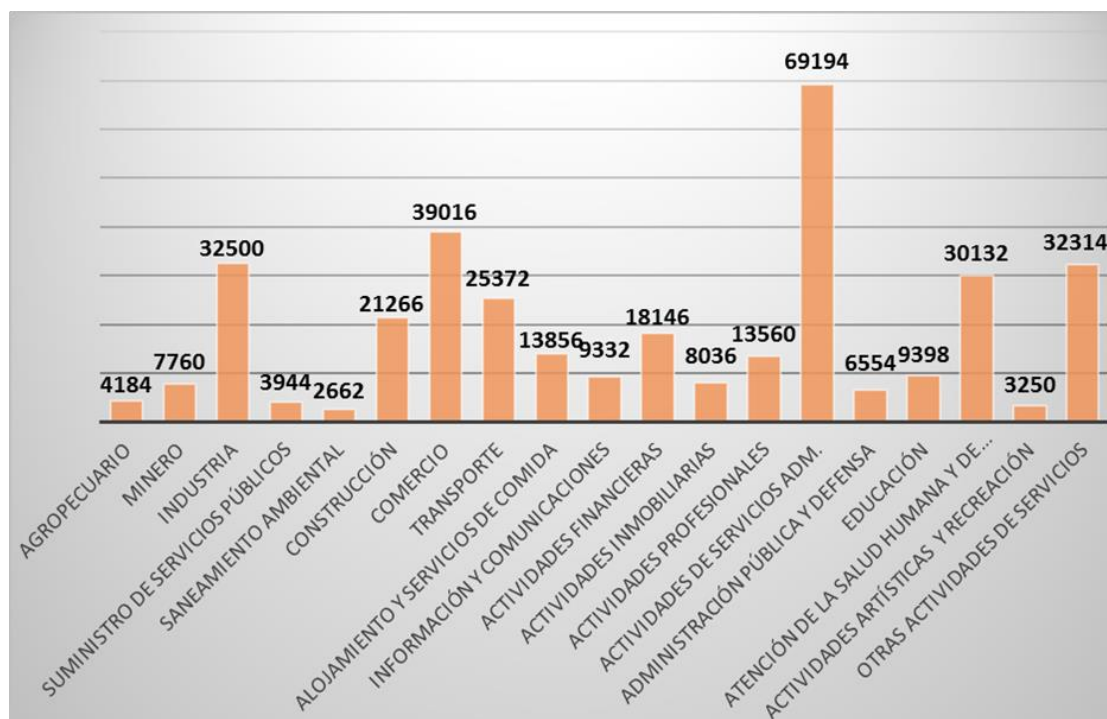
El interés por incrementar la productividad y reducir los gastos, son dos de las grandes prioridades en la economía tanto para los trabajadores como para las empresas. Las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, sino que además ese interés ya sea de la empresa o del trabajador mismo por multiplicar el capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos.

Así mismo, respecto a la violación de las normas de seguridad y salud, según lo establece la Constitución de la OIT como principio se debe velar por la protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, esto se sitúa lejos de la realidad para millones de trabajadores. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausencia parcial o total abandono del cargo. El coste de esta problemática es enorme y la carga económica de sus malas prácticas se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2017).

Con base a lo anterior y utilizando los datos proporcionados es importante establecer si en realidad existe una relación inversa entre las violaciones a los derechos y la productividad laboral, sin embargo, dada la naturaleza de los sectores económicos en las dinámicas del país es necesario clasificar tanto la productividad laboral como las vulneraciones a los derechos de los trabajadores según el sector económico.

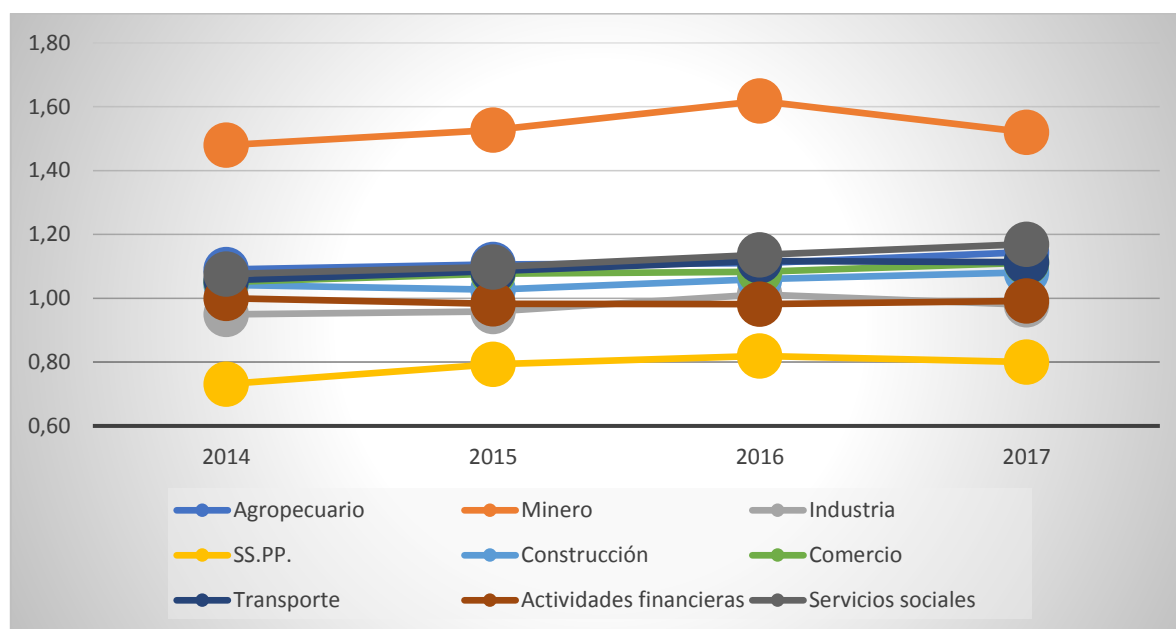
Gráfico 2.

**Quejas por vulneración a los derechos laborales según los sectores económicos
2017-2018**



Fuente: Ministerio del Trabajo-Dirección Territorial

El gráfico anterior muestra que los sectores de servicios, comercio, industria y construcción son los que más registran denuncias por violación a los derechos de sus trabajadores. En cuanto a su relación con el Índice de Productividad Laboral-IPL de estos sectores, como se muestra en el gráfico 3., se evidencia una relación inversa entre ambos.

Gráfico 3.**Índice de Productividad Laboral por sectores económicos**

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF- Ministerio del Trabajo (2018), Elaboración propia

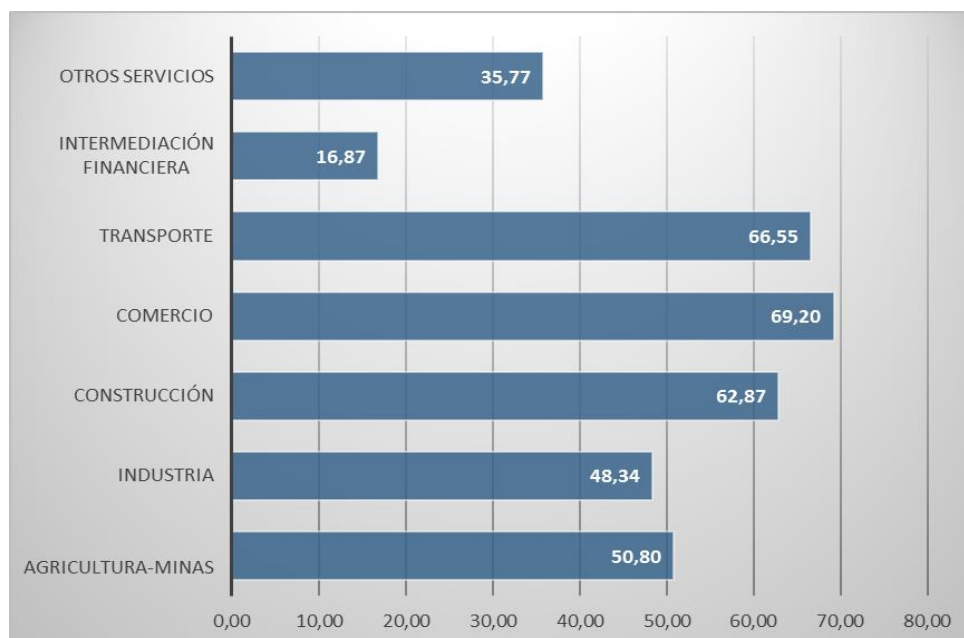
Se observa la notoria dispersión de la economía Colombia en sectores como el minero y los servicios, donde el primero oscila entre 1 y 1,52, lo cual indicaría una utilización óptima del trabajo. En contraste, el sector de servicios públicos presenta un IPL por debajo de 1, el cual se encuentra compuesto por todos aquellos servicios prestados por las administraciones públicas. Por su parte, sectores como construcción, comercio y industria muestran un comportamiento relativamente similar, mostrando una pequeña mejoría en comparación con los SS.PP, sin embargo, continua alejado de la minería, lo cual indicaría la ineficiente utilización del factor trabajo en su proceso productivo y permite suponer que es correcto

afirmar que los sectores que más violan los derechos de los trabajadores influyen negativamente en la manera como los trabajadores desempeñan sus funciones.

Por otra parte, los altos niveles de informalidad es uno de los principales problemas que aqueja a la economía del país a pesar de las políticas enfocadas en la reducción en términos de desempleo. Dado que, este obedece a varias causas es importante establecer nuevamente si los sectores económicos que más vulneran las condiciones idóneas de los trabajadores como las jornadas extensas y el no pago de prestaciones sociales influye en la informalidad de dicho sector.

Gráfico 4.

Índice de Informalidad Laboral por sectores económicos



Fuente: GEIH 2017- DANE, LaboUR. Elaboración propia

A saber, el 47.7% de la población total ocupada en las 23 ciudades incluyendo sus áreas metropolitanas, es informal, lo cual equivale a cerca de cinco millones de trabajadores, esto de acuerdo con la definición PREALC utilizada por el DANE (Observatorio Laboral LaboUR, 2018). Cabe resaltar que hay sectores dentro de la economía que por su naturaleza presentan comúnmente altos niveles de informalidad laboral, sectores como el comercio, la construcción o la agricultura se caracterizan por ser altamente estacionales y también están asociados a altos niveles de trabajo temporal y tercerización.

No obstante, estos sectores anteriormente mencionados coinciden con los sectores que más presentan violaciones a los derechos laborales y que registran bajos índices de productividad. Según el LaboUR (2018) para 2017 el porcentaje de trabajadores informales para el quintil más bajo de ingresos es de 87,5%. En este quintil se encuentra la población con poco acceso a la seguridad social y la más alta proporción de trabajadores informales, cerca de 69,3%, lo que evidencia que problemas relacionados con la seguridad social y salud influyen en el aumento de la informalidad laboral en la población.

Conclusiones y sugerencias

Los derechos laborales desempeñan un rol importante en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población, la cual ofrece su fuerza de trabajo al servicio de agentes económicos para la producción de bienes y prestación de servicios. Este intercambio puede verse afectado por las restricciones y vulneraciones que se den dentro de los sistemas económicos dominantes y las transformaciones en cada país o en mercados integrados a cadenas productivas globales, lo que en muchos casos no permite maximizar la eficiencia del intercambio y por consiguiente la eficiencia económica.

Esta investigación, demuestra que las jornadas de trabajo extra, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo; la violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, además de la falta de prestaciones sociales y de libertades sindicales reducen notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al desempeñar sus funciones.

Lo anterior se evidencia en indicadores como el IPL y la informalidad laboral, donde se registran correlaciones entre estos y los sectores donde más se vulneran dichos derechos laborales. A saber, los datos muestran que los sectores económicos que presentan relación ya sea inversa en el caso de la productividad laboral o directa para la informalidad, con respecto a los sectores con más sanciones y/o quejas por violación a las normas anteriormente descritas son: servicios públicos, administrativos y otros; comercio; construcción e industria.

La ineficiente utilización del factor trabajo en su proceso productivo, a causa de la poca protección de los trabajadores está provocando que, sólo por violación a la seguridad social anualmente ocurran más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausencia parcial o total abandono del cargo. El coste económico de las malas prácticas laborales se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año, esto sin contar el coste que provocan las demás vulneraciones.

Para dar solución a estas restricciones que afectan el sistema económico se debe establecer un sistema verdaderamente protector de la salud del trabajador que se ocupe de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Las nuevas tecnologías pueden ser incorporadas después de verificar que su utilización no producirá resultados negativos en la salud de los trabajadores. Debe evaluarse el costo social a largo plazo del trabajo en jornadas extensas, agotadoras y realizadas en condiciones y medio ambiente inadecuados. Si las capacidades y derechos de los trabajadores son incentivadas con buenas prácticas, es posible suponer que esto provocará un aumento en la productividad laboral de cada trabajador y en la confianza e ingreso de la población a la formalidad, lo que conllevará a un aumento en los ingresos del Estado y en el crecimiento económico.

.

Glosario

- **Código sustantivo del Trabajo – CST:**

Es un componente de normas que regula las relaciones entre los empleadores y trabajadores, que cual empezó a regir en Colombia a partir del 1950 con el decreto 2663 y ha sido objeto de muchas reformas dirigidas a defender los derechos laborales de los trabajadores (OIT, 2011).

- **Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPSL:**

Es un escenario tripartito (Gobierno, Empleadores y Trabajadores) creado mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. Inicia su funcionamiento a partir del 3 de octubre de 2012 (Ministerio del Trabajo, s.f.).

- **Derecho Laboral:**

Es una rama del derecho social que regula las relaciones entre capital y trabajo y cuyos principios y normas están en función de la protección de los trabajadores, con base en relaciones de subordinación y dependencia. Desempeña un rol importante en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que ofrece su fuerza de trabajo al servicio de los demás agentes económicos (Witker, 2008).

- **Organización Internacional del Trabajo – OIT:**

Es la única agencia 'tripartita' de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, con el fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres (OIT, s.f.).

- **Trabajo Decente:**

Concepto introducido por primera vez en 1999, por Juan Somavia - primer director general de la Organización Internacional de Trabajo (fundada en 1919), el cual se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (OIT, 2004)

Referencias

- Arjona Trujillo, A., & Rubio Pardo, M. (2002). El análisis económico del derecho. *Precedente Anuario Jurídico*, 117-150.
- Armando, J. (2013). Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable. *Aequitas Virtual*, Vol 7. Obtenido de Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable.
- Cifuentes, P., & Guerrero, A. (2011). *Cosecuencias de la Legislación Colombiana para los Trabajadores y el Sindicalismo durante el periodo 2002-2010*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Dahrendorf, R. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: colección Informes OCDE, edición en español por mtss.
- Función Pública. (2014). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de Sector del Trabajo-Manual Estructura del Estado:
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1455052446_0fb701d7392ad991f94367eddbbf35c6.pdf
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (30 de 04 de 2017). *Prevencionar Colombia*. Obtenido de Normas para la Seguridad y Salud en el trabajo:
<http://prevencionar.com.co/2017/04/30/seguridad-salud-trabajo/>
- Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Scielo*.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Relaciones Laborales-Comisión Permanente de Concertación: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/comision-permanente-de-concertacion>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Mintrabajo*. Obtenido de Misión, visión y Objetivos: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/mision-vision-y-objetivos>

Muñoz, O. H. (2018). *La productividad Laboral en Colombia, 2008-2017, Estimación preliminar 2018*. Bogotá: Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral. Ministerio del Trabajo .

Observatorio Laboral LaboUR. (2018). *Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: Estructura y Retos*. Bogotá: Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

OIT. (9 de agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

OIT. (2011). *ILO*. Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo concordado: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Acerca de la OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*.

México: McGraw-Hill Interamericana.

Sánchez, A. (2006). Las transformaciones del derecho del trabajo. *UNAM*, 6 y ss.

Sunstein, C. (2000). Human behavior and the Law of work. *Law and Economics Working Paper*, 100.

Vargas, C. P. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: un análisis económico. *Ecos de Economía*, 7-27.

Witker, J. (2008). Derecho económico y derecho del trabajo: Las sinergias de la globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 275-289.